

6. Голдовский, А.П. Влияние предпринимательских союзов на экономическую политику: историко-экономические аспекты: автореф. дисс. ... канд. эконом. наук / А.П. Голдовский. — М., 2009.
7. Национальная платформа бизнеса Беларуси — 2010. Новый курс бизнеса и власти ОО «Минский столичный союз предпринимателей и работодателей». — Минск: Печенко А.Г., 2010.
8. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под общ. ред. О.С. Курьлевой и К.Л. Томашевского. — Минск: Тесей, 2010. — 602 с.
9. Фетисов, А.А. Конфликты интересов бизнеса и государства в современной России: политологический анализ: автореф. дисс. ... канд. полит. наук / А.А. Фетисов. — М., 2006.
10. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учеб. для вузов / В.А. Михеев. — М.: Экзамен, 2001. — 448 с.
11. Кисель, Э.Ч. Коллективные переговоры, профсоюзы и объединения нанимателей в Беларуси: пособие / Э.Ч. Кисель. — Минск: МИТСО, 2006. — 128 с. (Библиотечка журнала «Труд. Профсоюзы. Общество»; вып. 4).
12. Кисель, Э.Ч. Взаимодействие объединений нанимателей, профсоюзов, местных органов власти при интеграции в глобальную экономику: практ. пособие / Э.Ч. Кисель. — Мн.: МИТСО, 2006. — 76 с. (Библиотечка журнала «Труд. Профсоюзы. Общество»; вып. 6)
13. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников / Ярослав. гос. ун-т. — Ярославль: ЯрГУ, 2008. — 432 с.

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ

Греченков А.А., кандидат юридических наук, доцент,
Академия МВД Республики Беларусь

1. В механизме правового обеспечения инновационного развития экономики Республики Беларусь важное место занимают нормы трудового права, в том числе и нормы, регулирующие материальную ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю. Эта ответственность представляет собой разновидность взаимной материальной ответственности сторон трудового договора [1, с. 122—123]. Она заключается в возложении на работника обязанности возместить в установленных законодательством случаях, порядке и размере ущерб, причиненный нанимателю. Такой ущерб причиняется нанимателю как при исполнении, так и не при исполнении работником своих трудовых обязанностей. С учетом этого из названия гл. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) «Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» и из целого ряда ее формулировок слова «при исполнении трудовых обязанностей» целесообразно исключить.

2. Правовое регулирование материальной ответственности работников осуществляется различными юридическими актами: ТК (гл. 37 и др.), иными актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами.

Законом от 20 июля 2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в гл. 37 (ст. 400) внесены некоторые изменения и дополнения. К сожалению, не всегда действующие правовые нормы изложены достаточно четко и подробно.

3. На основе анализа положений гл. 37 ТК можно выделить четыре основных этапа (стадии) привлечения работников к материальной ответственности: 1) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (ст. 400 ТК); 2) определение вида (размера) материальной ответственности работника: полная или ограниченная (ст. 402 ТК), индивидуальная или коллективная (бригадная) (ст. 406 ТК); 3) определение размера причиненного работником ущерба (ст. 407 ТК); 4) определение порядка возмещения ущерба: добровольный (ст. 401 ТК) или принудительный (ст. 406 ТК).

4. О первом этапе привлечения работников к материальной ответственности речь идет в ст. 400 ТК. Здесь указываются необходимые условия наступления материальной ответственности работника и раскрывается содержание некоторых из этих условий.

5. В соответствии с ч. 2 ст. 400 ТК работник обязан возместить нанимателю только реальный ущерб. Упущенную выгоду в отличие от гражданского законодательства, которое предусматривает полное возмещение убытков (ст. 14 ГК), работник возмещать не должен. Исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК). Вместе с тем в действующей редакции ст. 400 ТК понятия реального ущерба и упущенной выгоды не сформулированы.

С учетом сказанного представляется целесообразным раскрыть в ТК содержание понятий реального ущерба и упущенной выгоды применительно к материальной ответственности работников.

6. Согласно ч. 3 ст. 400 ТК противоправным считается такое поведение работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него ТК, коллективным, трудовым договорами.

Противоправное деяние может выражаться в форме действия или бездействия. Не являются противоправными деяния, связанные с причинением вреда, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.) (ч. 6 ст. 400 ТК). Вместе с тем содержание нормального производственно-хозяйственного риска в данной статье не раскрывается.

С учетом сказанного представляется целесообразным закрепить в ТК понятие нормального производственно-хозяйственного риска, его случаи и пределы применительно к материальной ответственности работников.

К сожалению, ТК по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) не устанавливает целого ряда других обстоятельств, которые согласно сложившейся практике исключают противоправность деяния работника, которым причинен ущерб, а следовательно, и материальную ответственность работника. К таким обстоятельствам относятся непреодолимая сила, крайняя необходимость или необходимая оборона.

В трудовых кодексах Республики Беларусь и Российской Федерации не нашло отражение еще одно обстоятельство, исключаящее на практике противоправность

действия работника: причинение ущерба нанимателю вследствие исполнения не противоречащих законодательству и локальным нормативным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя, а также вследствие неисполнения противоречащих законодательству и локальным нормативным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя.

С учетом сказанного представляется целесообразным более четко определить в ТК понятие противоправного поведения работника, а также обстоятельства, освобождающие работника от возмещения ущерба в связи с отсутствием противоправного поведения.

7. Для привлечения работников к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом имела место прямая причинная связь. Вместе с тем ее понятие в ст. 400 ТК и других актах законодательства о труде не раскрывается.

С учетом сказанного представляется целесообразным сформулировать в ТК легальное определение прямой причинной связи и более четко обозначить ее значение при привлечении работника к материальной ответственности.

8. Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является также наличие его вины в причинении ущерба. Вместе с тем ст. 400 ТК не раскрывает понятие вины, ее формы и значение последних при привлечении работника к материальной ответственности.

При привлечении работника к материальной ответственности большое практическое значение имеет вопрос о распределении обязанности (бремени) по доказыванию вины работника в причинении ущерба.

В трудовом законодательстве действует общее правило о презумпции невиновности работника в причинении ущерба нанимателю, поскольку согласно ч. 4. ст. 400 ТК обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) возложена на нанимателя. В настоящее время исключение из данного правила установлено только для работников, которые несут полную материальную ответственность на основании п. 1,2,4 и 6 ст. 404 ТК. Отсутствие вины является безусловным основанием для освобождения работника от материальной ответственности.

Представляется целесообразным закрепить в ТК понятие и формы вины, а также сократить перечень работников, обязанных доказывать отсутствие своей вины в причинении ущерба нанимателю.

9. Часть 7 ст. 400 ТК предусматривает обязанность нанимателя по созданию работникам условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение нанимателем этой обязанности должно соответственно либо исключать материальную ответственность работника (такое положение закреплено в ТК РФ), либо влечь за собой уменьшение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. При этом установление подобных

фактов является основанием для привлечения виновных должностных лиц к ответственности, в том числе материальной.

В соответствии со ст. 409 ТК с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен ущерб, суд может также уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению с работника.

Необходимо также учитывать, что привлечение работника к материальной ответственности является правом нанимателя (что вытекает из содержания п. 6 ст. 12 ТК). Следовательно, наниматель может с учетом конкретных обстоятельств отказаться от реализации этого права и не взыскивать ущерб с виновного работника. Указанное право нанимателя нашло закрепление в ТК РФ.

На основании вышеизложенного представляется целесообразным закрепить в ТК по аналогии с ТК РФ следующие положения: об освобождении работника от материальной ответственности в случае неисполнения нанимателем обязанности по созданию работникам условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей, а также о праве нанимателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Литература:

1. Гусов, К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. — М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.

ОТДЕЛЬНЫЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ БИПАТРИЗМА В ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Григорьев А.А., Академия управления при Президенте Республики Беларусь

Права на труд и пенсионное обеспечение являются одними из ключевых прав современного демократического общества наряду с другими общепризнанными правами, включая закрепленное ст. 15 Всеобщей декларации прав человека право каждого на гражданство [2]. Вместе с тем одновременная реализация данных прав зачастую влечет правовые проблемы ввиду неурегулированности отдельных вопросов в рассматриваемых сферах.

В условиях инновационного развития общества при усилении общемировых интеграционных процессов во всех странах растет число лиц с множественным гражданством (бипатридов), что усиливает важность проблем многогражданства (бипатризма, биполизма) при повышении ценности личности в условиях глобализации, когда производство и потребление становится космополитическим.

Под бипатризмом предлагается понимать сложное правоотношение, оформляющее социально-политическое, экономико-правовое взаимоотношение двух или более формирующих гражданства субъектов права и личностью по ответственному обладанию ею всем или основным комплексом прав и обязанностей граждан наравне с иными лицами соответствующей категории гражданства.